

L'AMBIENTE DALLA I ALLA S

IN
FE
AS

Monitoraggio/valutazione efficace dei
percorsi educativi e dei processi

Quali passi faremo?

- IL SIGNIFICATO DELLA VALUTAZIONE
- DAL LIVELLO MACRO AL LIVELLO MICRO
- DALL'IDEA AL PROGETTO
- GLI OBIETTIVI E I RISULTATI ATTESI
- LE LOGICHE DELLA VALUTAZIONE

Cosa significa valutare?



Qual è la vostra esperienza di valutazione?



Valutare in formazione



- Attività cognitiva volta a **fornire un giudizio** su una azione (o un complesso di azioni coordinate) intenzionalmente svolta (o che si intende svolgere), destinata a produrre effetti esterni, che si fonda su attività di ricerca delle scienze sociali e che segue procedure rigorose e codificabili (*Palumbo, 2001*)
- Dare (assegnare, riconoscere, ...) un **valore** in maniera formale, evidente e metodologicamente rigorosa ad uno specifico evaluando (*Vergani, 2004*)
- **Processo continuo, trasformativo** (vs. sommativo), **integrato, condiviso** (co-costruito da tutti gli attori in gioco) e **distribuito** (ciascun attore si assume la responsabilità di partecipare attivamente nell'intero processo di valutazione) (*Cucchiara, Vanin, Van Aalst, 2011*)

VALUTARE SIGNIFICA DARE/AVERE FEED-BACK

- Per il valutatore:
 - Supporto costante all'attività gestionale/feedback dell'andamento delle attività
 - Maggiore facilità nell'effettuare la valutazione delle prestazioni
 - Efficacia nel raggiungimento degli obiettivi
 - Maggiore condivisione/chiarzza della vision
- Per il valutato:
 - Concreto supporto alla propria crescita
 - Chiarezza negli obiettivi da assolvere
 - Opportunità per esprimere i propri orientamenti/motivazioni/professionali
- Per l'organizzazione:
 - Coerenza tra valutazione e azioni
 - Coinvolgimento delle persone



- **Fare formazione significa intervenire in maniera finalizzata e organizzata sulla cultura professionale e personale di individui e gruppi, attraverso il metodo dell'apprendimento consapevole.**

- **RISULTATO della formazione è l'APPRENDIMENTO**

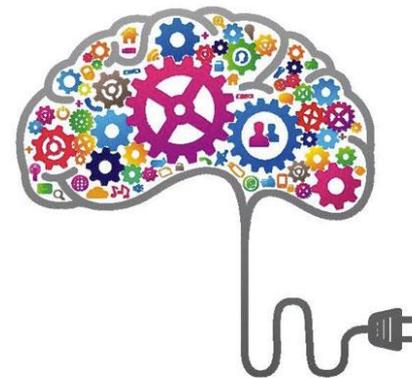
Il ciclo della formazione



Dal macro al micro: il progetto

«Un progetto consiste in **un'impresa complessa**, unica e di durata determinata, **rivolta al raggiungimento di un obiettivo** chiaro e predefinito mediante un processo continuo di pianificazione e controllo di risorse differenti e con **vincoli interdipendenti di costi – qualità – tempi**»

(R.D. Archibald – Project Management, 1993)



Caratteristiche dei progetti

- Un inizio, una fine e una durata prestabiliti
- Inserimento all'interno di una strategia
- Orientamento ad un risultato specifico
- Ciclo di vita che procede per fasi
- Risorse professionali, strumentali e finanziarie predeterminate messe a disposizione del progetto



- Nella pratica sono molte, e differenti tra di loro, le motivazioni e le ragioni che portano alla nascita di un progetto.

Si progetta perché:

- Si intende promuovere un cambiamento rispetto ad uno stato di bisogno (es. sensibilizzare sulle buone pratiche in EA)
- Per mantenere lo stato di fatto (es. rafforzare i comportamenti pro-ambientali)
- Per realizzare un'idea o un desiderio (es. fare turismo sostenibile, organizzare un evento ecc...)



Dall'idea al progetto

- Il progetto nasce da un'idea che trova base e fondamento dal contesto o da un'esigenza
- Scrivere un progetto significa focalizzare e organizzare l'idea in elementi di progetto

IDEA

Spazio libero

Proposte

Fantasia/Creatività

Ipotesi

PROGETTO

Organizzazione delle idee

Elementi di fattibilità/sostenibilità

Analisi di contesto

Focalizzazione delle azioni di progetto

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL PROGETTO:



ANALISI DEI BISOGNI E DI CONTESTO



Viene effettuata per conoscere le **caratteristiche**, i **bisogni**, le **risorse del contesto** geografico, demografico, sociale, culturale ed economico in cui si situa il progetto.

E' un processo conoscitivo che permette di:

- Ottenere una **visione d'insieme del contesto** nel quale si svilupperà
- **Conoscere le realtà presenti nel territorio** per valutare sinergie
- Verificare i **vincoli e le opportunità offerte dall'ambiente** di riferimento

Dal problema all'obiettivo

- Il problema è una situazione negativa vissuta dai beneficiari cui si intende dare risposta attraverso il progetto
- La tecnica dell'albero dei problemi permette di identificare le cause di un problema
- Si arriva agli obiettivi attraverso una riformulazione in positivo della realtà negativa



Obiettivi formativi e didattici

OBIETTIVI FORMATIVI

Definiscono il cambiamento che si dovrebbe realizzare al termine dell'intervento formativo



OBIETTIVI DIDATTICI

Descrivono e definiscono mete parziali di apprendimento legate a specifiche articolazioni dell'intervento formativo

Definiamo gli obiettivi sulla base delle competenze:

SAPERE

CONOSCENZE: contenuto, informazioni, nozioni, modelli, funzionamenti, processi, obiettivi e teorie.

SAPER FARE

ABILITA': procedure, pratiche, uso di strumenti, sequenze operative, manualità.

SAPER ESSERE

ATTEGGIAMENTI: competenze “trasversali”, comportamenti, pensieri, emozioni, relazionalità ed organizzazione

Tassonomia degli obiettivi educativi - B.S. Bloom

Campo cognitivo: **conoscenze**

di specifiche unità di informazione

- Conoscenza di
- Terminologia
- Fatti specifici

di modi e mezzi per trattare specifiche unità di informazione

- Convenzioni e regole
- Processi e sequenze temporali
- Classificazioni e categorie
- Criteri di valutazione e giudizio
- Metodi di indagine

di elementi universali e di schemi di astrazione rispetto ad un campo di sapere

- Principi e criteri di generalizzazione
- Di teorie e modelli



Tassonomia degli obiettivi educativi - B.S. Bloom

Campo cognitivo: ***abilità e capacità intellettuali***

➤ comprensione

- Trasposizione e traduzione
- Interpretazione
- Estrapolazione e inferenza

➤ applicazione

➤ analisi

- Di elementi
- Di relazioni
- Di principi di organizzazione

➤ sintesi

- Esecuzione di una comunicazione unitaria
- Definizione di un piano e sequenza di operazioni
- Formulazione e deduzione di insiemi di relazioni astratte

➤ Valutazione

- Giudizi in rapporto a criteri di evidenza interna
- Giudizi in rapporto a criteri esterni



Tassonomia degli obiettivi educativi - B.S. Bloom

Campo affettivo

- **Recepire (prestare attenzione)**
 - Consapevolezza
 - Disponibilità a recepire
 - Attenzione selettiva (controllo dell'apprendimento)
- **Reagire**
 - Accondiscendenza a
 - Disponibilità a
 - Soddisfazione a
- **Valutare**
 - Accettazione di valori
 - Preferenza di valori
 - impegno
- **Organizzare**
 - Concettualizzazione di valori
 - Articolazione di un sistema di valori
- **Individualizzare (in rapporto ad un valore o ad un insieme di valori)**
 - Generalizzazione (generalizzazione)
 - Individualizzazione (differenziazione)



Progetto formativo

- In gruppo scegliete un argomento in ambito EA
- Identificate gli obiettivi in termini di:

SAPERE

SAPER FARE

SAPER ESSERE



Successivamente alla definizione e alla scelta degli obiettivi, è necessario fissare i risultati attesi del progetto.

Risultati Attesi: rappresentano i prodotti/servizi che il progetto mira ad offrire ai destinatari

A questo punto, è necessario pensare attraverso quali azioni si intende raggiungerli.

Attività: le azioni attraverso le quali i prodotti ed i servizi saranno distribuiti nell'ambito del progetto

Sarà anche utile stabilire qual è la **metodologia**, ossia il modo in cui le diverse attività verranno realizzate per raggiungere gli obiettivi.

“QUANDO PARLO DI ... INTENDO:

Unità didattica

Sottoinsieme coerente di contenuti, metodi e strumenti collegati a uno o più obiettivi da svilupparsi in una unità di tempo prefissata

Metodi/Tecniche in ambito formativo

**FOCUS
SUL DOCENTE**

INDIVIDUALI
Studio,
Project work,
tirocinio

ASCOLTO
Lezione frontale
Videoconferenza

LUOGO DI LAVORO
Tirocinio -
Affiancamento
Coaching

**FOCUS
SUL
PARTECIPANTE**

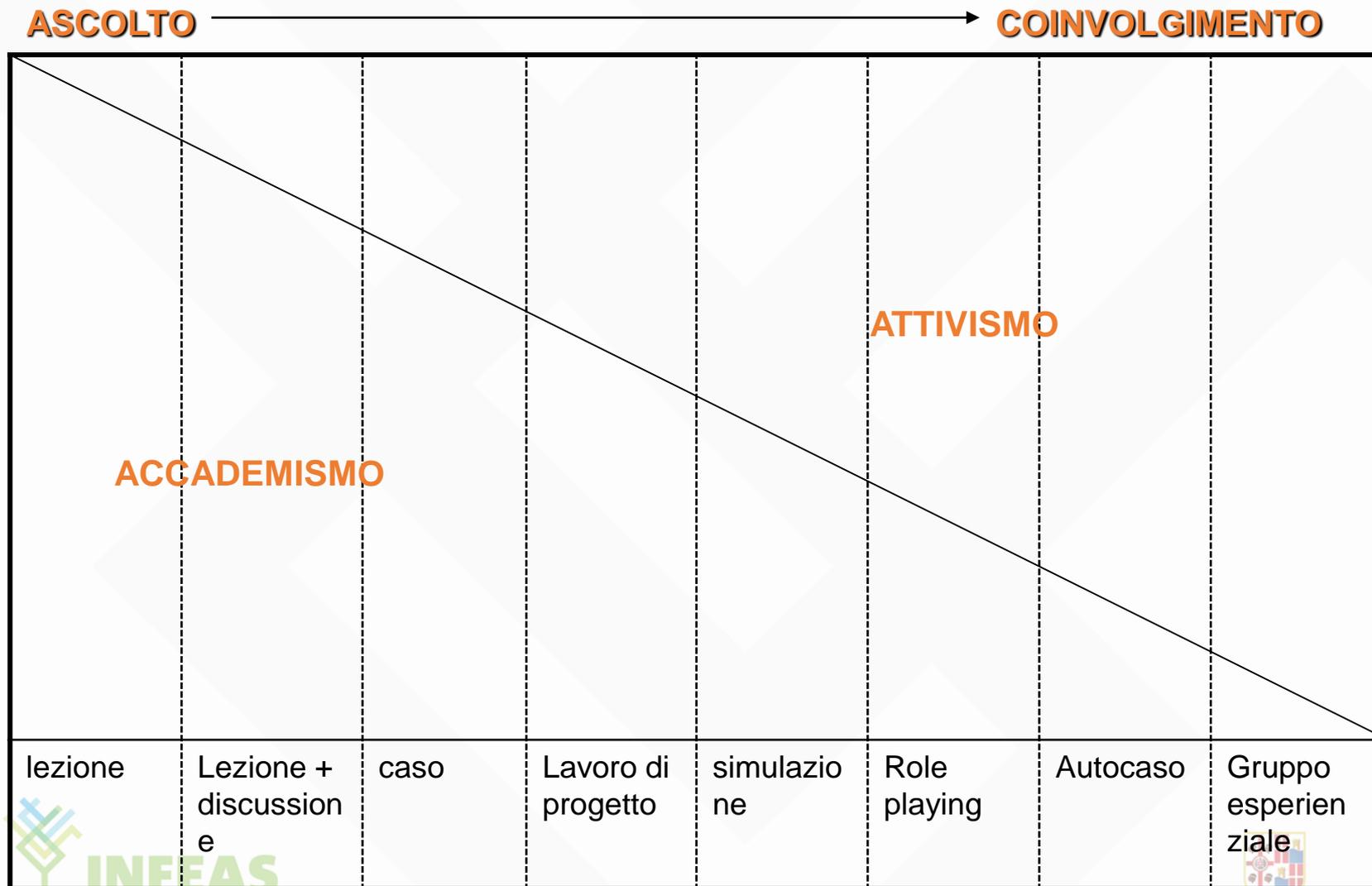
COLLETTIVI
Aula, Gruppo di lavoro
Esercitazione

COINVOLGIMENTO
Lavoro di gruppo
Gruppo esperienziale
Simulazioni
Coaching

QUALSIASI LUOGO
Ente di formazione
Piattaforma online
Outdoor

VS

Posizione occupata dal soggetto rispetto al progetto formativo



Pianificazione progetto

- In questa fase vengono definite le risorse e i mezzi necessari per realizzare il progetto.
- PIANO DELLE ATTIVITA' DA REALIZZARE
- PIANO TEMPORALE
- PIANO ECONOMICO E FINANZIARIO



Il piano di lavoro: le attività

- Insieme di azioni e interventi che si intendono attuare
 - Lista delle attività principali
 - Divisione di ciascuna attività in compiti operativi
 - Rendere chiara la sequenza e le interdipendenza
 - Fare una stima dell'inizio, durata e realizzazione delle attività
 - Riassumere la tabella di attività
 - Definire i traguardi
 - Definire le competenze

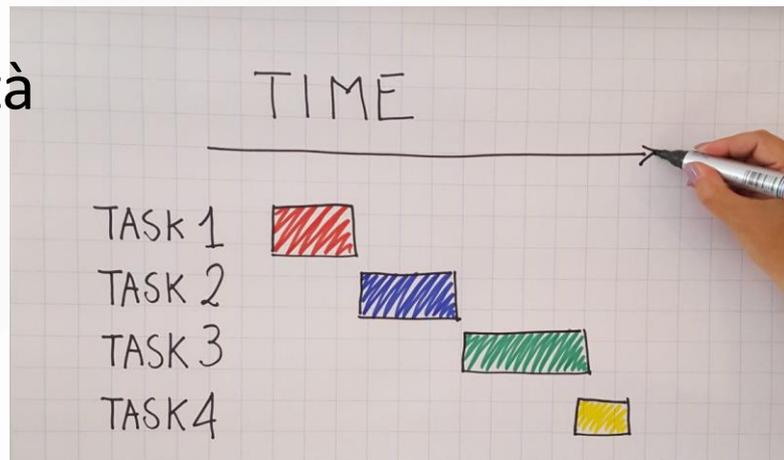
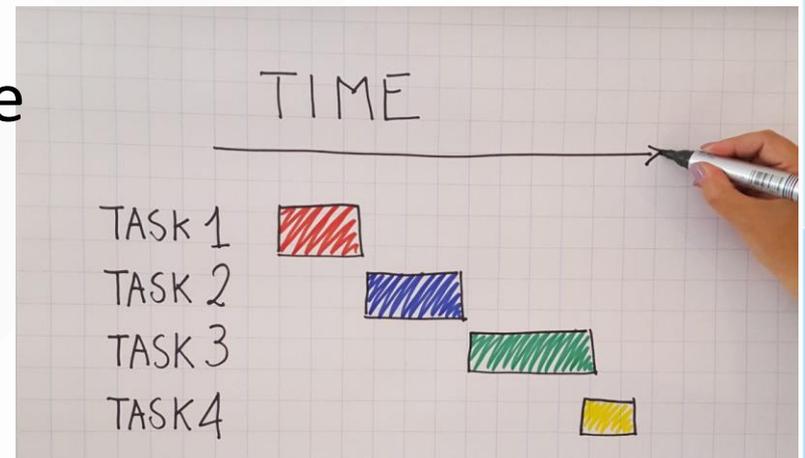


Diagramma di Gantt

Permette di:

- Rappresentare la durata di ogni sottoattività e attività
- Rendere immediatamente visibili i legami di interdipendenza
- Controllare gli avanzamenti
- Definire eventi o date chiave



Budget

- Rappresenta un elemento centrale della pianificazione
- L'obiettivo è giungere alla definizione delle risorse finanziarie in entrata e in uscita di un progetto da realizzare



La fase di realizzazione (o implementazione) di un progetto inizia quando il promotore, i partner (ed eventualmente l'ente finanziatore) **approvano il piano dettagliato di progetto e assegnano le risorse per l'esecuzione** delle attività e la creazione dei prodotti e dei servizi programmati.

- coordinamento del team di progetto
- gestione amministrativa e contabile
- comunicazione, promozione e disseminazione
- monitoraggio e valutazione

Elementi per la costruzione di progetto formativo

- **Analisi delle risorse, dei vincoli e delle opportunità**
- **Individuazione:**
 - **degli obiettivi generali e didattici a partire dallo scopo per cui si progetta l'attività formativa**
 - **dei contenuti disciplinari**
 - **dei metodi e delle tecniche didattiche**
 - **delle caratteristiche dei formatori**
 - **della durata**
 - **dei partecipanti**
 - **tecniche e modelli di auto e/o etero valutazioni e monitoraggi che si intendono realizzare**

Architettura di un progetto formativo

- **Elementi di contesto**
- **Scopo/finalità**
- **Obiettivi generali**
- **Obiettivi specifici/didattici**
- **Risultati attesi**
- **Articolazione**
- **Contenuti/programma/attività**
- **Metodi e tecniche didattiche**
- **Composizione dell'equipe didattica**
- **n° e tipologia dei partecipanti**
- **Durata**
- **Sede di svolgimento**
- **Modalità di valutazione**

IDENTIFICATE LE ATTIVITA' DA REALIZZARE



Il team di progetto si può definire come **l'insieme delle persone** che attraverso il proprio lavoro e contributo concorrono in maniera diretta alla realizzazione dei risultati di progetto.

All'interno del team vanno inserite tutte le persone che pensiamo possiedano le **competenze** individuate mentre realizzavamo il piano delle attività.

Perché il team lavori nelle condizioni migliori, all'avvio di ogni progetto devono essere **stabiliti i rapporti reciproci, i compiti specifici e le modalità di coordinamento e comunicazione interni.**

Fasi della valutazione

- **Ex ante:** Analisi delle anticipazioni che le persone fanno di se e, dell'esperienza e dell'incontro tra i due elementi (aspettative, obiettivi, livello di consapevolezza e di complessivizzazione del problema, ecc.)
- **In itinere:** Indicatori specifici di risultati, processi, partecipazione ai processi gruppalì e intersoggettivi, motivazione, impegno, determinazione, decontestualizzazione o apertura)
- **Finale:** bilancio dell'esperienza vissuta e restituzione di quanto emerso
- **Follow up:** Cambiamento del comportamento e del sistema di costrutti

LE LOGICHE DELLA VALUTAZIONE



- **Ogni sistema di valutazione prevede l'assegnazione di obiettivi, la valutazione dei risultati conseguiti, secondo l'approccio per competenze incorciato alla logica della qualità.**

Valutare la formazione (le variabili)



Valutare la formazione (le variabili)



Valutare la formazione: oggetto

- GRADIMENTO: IN ITINERE ED EX POST

Percezione individuale dell'esperienza: qualità percepita del «servizio» formazione da parte di chi ha fruito

APPRENDIMENTO: IN ITINERE ED EX POST

Valutazione dell'efficacia formativi: verifica la corrispondenza tra obiettivi e risultati del percorso formativo o di sue componenti

IMPATTO: EX POST NEL MEDIO PERIODO

Analisi dei cambiamenti che il processo formativo ha generato

Metodi e strumenti



- 1. Interviste**
- 2. Colloqui**
- 3. Narrazioni (testi autobiografici, dossier, diari, domande aperte in questionari, ecc.)**
- 4. Gruppo (FG, ricostruzioni di gruppo, mappe concettuali, ecc.)**
- 5. Prove pratiche + Osservazione con griglie strutturate**

TRE TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE DEI PROCESSI DI APPRENDIMENTO

SAPERE = INFORMAZIONI

CONOSCENZE: contenuti, informazioni, nozioni, modelli, funzionamenti, processi, obiettivi e teorie.

SAPER FARE = ABILITA'

ABILITA': procedure pratiche, uso di strumenti, sequenze operative, manualità.

SAPER ESSERE = COMPETENZE

COMPETENZE: mentalità, atteggiamenti, comportamenti, pensieri, emozioni, relazionalità ed organizzazione

Valutare l'apprendimento

	Cognitive: <u>sapere</u>	Tecnico - professionali: <u>saper fare</u>	Trasversali <u>saper essere</u>
Valutazione in ingresso	<ul style="list-style-type: none">• <i>test</i>• questionari quali/quantitativi	idem	idem
Valutazione formativa	<ul style="list-style-type: none">• <i>test</i>• prove di verifica semistrutturate	<ul style="list-style-type: none">• simulazione di performance in un contesto che ricostruisce l'attività lavorativa• prove pratiche• simulazione di prestazione	<ul style="list-style-type: none">• <i>role playing</i>• comportamenti adattivi
Valutazione sommativa	<ul style="list-style-type: none">• <i>test</i> oggettivi con la determinazione di soglie• prove di verifica semistrutturate con la determinazione di soglie	<ul style="list-style-type: none">• come sopra, con la determinazione di un livello di accettabilità della prova	<ul style="list-style-type: none">• come sopra, con la determinazione di un livello di accettabilità della prova
Autovalutazione	<ul style="list-style-type: none">• <i>report</i> qualitativo sulle competenze apprese	idem	idem

Valutare il gradimento della formazione

UTILITA' PERCEPITA

Congruenza rispetto agli obiettivi enunciati

Applicabilità degli argomenti trattati

Approfondimento degli argomenti trattati

Rispondenza dei contenuti formativi rispetto alle aspettative iniziali

Rispondenza dei contenuti formativi agli interessi professionali/personali

DIDATTICA E DOCENZA

Articolazione del piano didattico

Adeguatezza delle tecniche didattiche

Presenza di tutor

Chiarezza del materiale didattico

Competenza del docente

Chiarezza espositiva del docente

Capacità di adattamento del docente rispetto alle esigenze dei partecipanti

Valutare il gradimento della formazione

ORGANIZZAZIONE E SERVIZI

Facilità di accesso alla sede della formazione

Accoglienza dell'ambiente nel quale si svolge la formazione

Adeguatezza delle attrezzature a disposizione

Coerenza fra i diversi moduli formativi